

Arbeits- und Ruhezeit während der Schwangerschaft

Wie sehen die Regelungen zur Arbeits- und Ruhezeit während der Schwangerschaft gemäss Arbeitsgesetz aus?

- Die Arbeit muss auf Wunsch (beispielsweise bei Müdigkeit) verlassen oder der Arbeit ferngeblieben werden können. Achtung: Vorgängig Vorgesetzte informieren. Ein Arztzeugnis ist nicht nötig. (ArG Art. 35a, Absatz 2) Ein Arztzeugnis empfiehlt sich um sicher keine Lohnausfälle zu haben.
- Es braucht Einrichtungen zum Ausruhen am Arbeitsort (ArGV3, Art. 34)
- Bei stehendem Arbeiten sind ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den regulären Pausen eine Kurzpause von 10 Minuten einzuhalten. Im Stehen zu verrichtende Tätigkeiten sind ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat auf insgesamt vier Stunden pro Tag beschränkt. Für alle übrigen Stunden muss der Arbeitgeber eine Arbeit anbieten, die im Sitzen verrichtet werden kann. (ArGV1 Art. 61 Absatz 2). Kann oder will ein Betrieb diese Bedingung nicht erfüllen, muss er die Arbeitnehmerin von der Arbeit dispensieren und den Lohn zu 80% weiterhin ausrichten. (ArG Art. 35, Wegleitung seco zu ArGV1 Art.61 Absatz 2).

- Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit muss eingehalten werden und darf maximal neun Stunden betragen, auch wenn in mehreren Teilzeitstellen gearbeitet wird (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Art. 60, Absatz 1).
- Abend- und Nachtarbeit (ab 20 bis 06 Uhr) sind in den letzten acht Wochen vor der Geburt und in den 16 Wochen danach verboten. Als Ersatz muss eine gleichwertige Arbeit tagsüber zum vertraglich vereinbarten Lohn angeboten werden. Gleichwertig bedeutet: Die Tagesarbeit erfüllt die fachlichen und geistigen Anforderungen des üblichen Arbeitsplatzes und der Lohn entspricht dem vertraglich vereinbarten. Kann oder will ein Betrieb diese Bedingungen nicht erfüllen, muss er die Arbeitnehmerin von der Arbeit dispensieren und den Lohn zu 80% weiterhin ausrichten (ArG Art. 35a Absatz 4 und 35b).

Ausserdem:

Es gibt eine umfangreiche Liste von beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten, die während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht mehr oder nur bedingt ausgeführt werden dürfen (ArG Art 35, ArGV1 Art 62, Mutterschutzverordnung).

Die Unia weiss mehr und berät gerne!

Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit

Haben Sie Anspruch auf Entschädigung infolge Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität, erhalten Sie ebenfalls während 14 Wochen Erwerbsersatz bei Mutterschaft.

Lassen Sie sich von der Unia beraten.

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Unia in Ihrer Nähe:

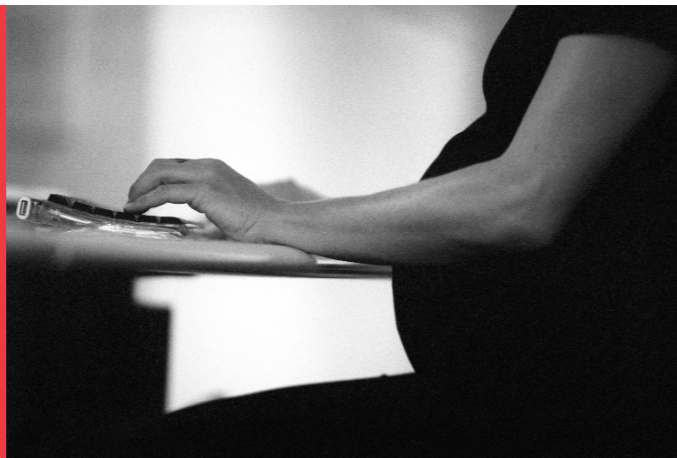


UNIA

**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Erwerbstätig und
schwanger – was
ich wissen muss.**

**Schwangere Frauen und Mütter
haben besondere Rechte.
Die Antworten auf häufige Fragen.**



Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub

Wer erhält Erwerbsersatz bei Mutterschaft?

Alle erwerbstätigen Frauen: Schweizerinnen, Ausländerinnen, unselbständig und selbständig Erwerbende, Bäuerinnen und Frauen, die im Familienbetrieb gegen Barlohn arbeiten; alle Arbeitnehmerinnen, die in der Schweiz wohnen oder erwerbstätig sind. Der Anspruch besteht unabhängig von der Dienstdauer im Betrieb. Sie müssen jedoch während der neun Monate vor der Geburt obligatorisch AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeit mindestens fünf Monate gearbeitet haben. Sie erhalten während 14 Wochen 80% des vor der Geburt verdienten Lohns (maximal 172 Franken pro Tag).

Besteht Anspruch bei vorheriger Arbeit im Ausland?

Die entsprechenden Versicherungs- und Beschäftigungszeiten in EU- und EFTA-Ländern werden aufgrund der bilateralen Abkommen angerechnet.

Weshalb braucht es noch Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV)?

Weil es Erwerbstätige gibt, die aufgrund von kurzen Einsätzen nicht auf die erforderlichen neun Monate AHV und fünf Monate Erwerbstätigkeit kommen. In solchen Fällen wird zwar für eine beschränkte Zeit Lohn geschuldet (OR Art 324a in Verbindung mit Art. 329f). Aber GAV-Regelungen schaffen Klarheit. Zudem sind sie in vielen Fällen für die Mütter vorteilhafter und gehen über das gesetzliche Minimum hinaus.

Kündigungsschutz vor und nach der Schwangerschaft

Kann mir gekündigt werden, weil ich schwanger bin?

Nein. Nach der Probezeit, die höchstens drei Monate dauert, kann der Arbeitsvertrag während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.

Von einer eigenen Kündigung und Arbeitsaufgabe vor der Niederkunft ist dringend abzuraten, da sonst der Erwerbsersatz entfällt. Wer nach Niederkunft und Mutterschaftsurlaub nicht mehr arbeiten möchte, soll den Vertrag erst auf ein Datum nach der Niederkunft auflösen.

Wann soll ich meinen Arbeitgeber informieren?

Grundsätzlich ist es sinnvoll, Vorgesetzte frühzeitig über die Schwangerschaft zu informieren, damit sie auf die Gesundheit der schwangeren Frau Rücksicht nehmen. Achtung: In der Probezeit, die maximal drei Monate dauert, kann auch einer schwangeren Frau gekündigt werden. Selbstverständlich besteht das Recht, die Schwangerschaft zu verschweigen.

Lassen Sie sich von der Unia beraten.

Arbeitsverbot und frühzeitige Wiederaufnahme der Arbeit

Während den ersten acht Wochen nach der Geburt dürfen Mütter nicht arbeiten und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis. (Arbeitsgesetz Art.35a Absatz 3).

Es gibt Betriebe, welche die Mütter nach dem achtwöchigen Arbeitsverbot auffordern, wieder zu arbeiten. Kann der Erwerbsersatz bei Mutterschaft trotzdem bezogen werden? Sobald eine Mutter wieder zu arbeiten beginnt (auch mit reduziertem Beschäftigungsgrad), verliert sie ihr Recht auf Erwerbsersatz.

Es gibt Betriebe, die hochschwangere Frauen früher in den Urlaub schicken oder den Beschäftigungsgrad reduzieren und dies in Firmenverträgen vorsehen. Sie möchten die Mitarbeiterinnen dafür vor Ablauf der 14 Wochen nach der Geburt wieder beschäftigen. Ist das zulässig? Der Erwerbsersatz gilt strikt ab Geburt eines Kindes. Eine Mutter hat ein unbedingtes Recht auf 14 Wochen bezahlten Urlaub nach der Geburt. Wenn die Arbeitgeberin eine gesunde schwangere Mitarbeiterin vorher in den Urlaub schickt, läuft ihr Lohn normal weiter. Denn die Schwangere bietet ihre Arbeitskraft an, auch wenn der Betrieb ihr keine Arbeit gibt.

Längere Urlaubsdauer, bessere Leistungen und Pensenreduktion

Wann kann es Urlaub vor der Geburt geben?

In Fällen, wo sich die Arbeitsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen aufdrängt, wird ab dem 9. Monat Schwangerschaft kaum ein Arztzeugnis verweigert. Der gesetzlich zugesicherte Mutterschaftsurlaub beträgt ab Geburt 14 Wochen. Wenn in Gesamtarbeitsverträgen oder im Arbeitsvertrag eine längere Mutterschaftsregelung vorgesehen ist, dann kann der Beginn auch vor der Geburt angesetzt werden. Zum Beispiel: 2 Wochen vor der Geburt und 14 Wochen nach der Geburt.

Es gibt GAVs, die bessere Regelungen haben: zum Beispiel 16 Wochen bei 100% Lohn.

Fallen diese Regelungen automatisch dahin?

Nein, das Gesetz schreibt nur ein Minimum vor. Bessere Regelungen sind gültig. Die Gewerkschaft Unia kämpft für bessere Lösungen.

Lohnt sich eine Reduktion des Arbeitspensums vor der Geburt?

Von einer Reduktion des Arbeitspensums vor der Geburt ist unbedingt abzuraten. Dadurch vermindert sich das Taggeld, weil es auf dem Erwerbseinkommen vor der Geburt berechnet wird.

Stillen während der Arbeitszeit

Ich möchte mein Kind stillen.

Kann ich das im Betrieb?

Ja, im Betrieb kann gestillt werden. Verlangen Sie nach einem ruhigen und ungestörten Raum. Die für das Stillen im Betrieb aufgewendete Zeit gilt 100 Prozent als Arbeitszeit. Wenn zum Stillen der Betrieb verlassen wird, wird die Zeit zu 50 Prozent angerechnet. Diese Zeiten sind nicht nachzuholen (ArG Art. 35a Absatz 2, ArgV1 Art. 60 Absatz 2).